



Implementasi UU 13/2003 terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Disebabkan Perusahaan Dinyatakan Pailit

Dr. Sri Rahayu, SH, MM

Widyaiswara Madya Badan Diklat Kementerian Tenaga Kerja

(Diterima 13 November 2015; Diterbitkan 04 Desember 2015)

Abstrak:

Kata kunci:

Corresponding author: Sri Rahayu, E-mail: yayukphilip@yahoo.co.id, Tel./Fax.: 08159411472

Pendahuluan

Pemutusan hubungan kerja merupakan segala macam pengakhiran dari pekerja/buruh. Pengakhiran untuk mendapatkan mata pencaharian, pengakhiran untuk membiayai keluarga dan masa pengakhiran untuk biaya pengobatan, rekreasi dan lain-lain.¹ Salah satu penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yaitu apabila suatu perusahaan dinyatakan dalam keadaan pailit. Ketika suatu perusahaan dinyatakan dalam keadaan pailit oleh pengadilan, maka status dari hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pihak perusahaan mengalami ketidakpastian karena pemutusan hubungan kerja yang paling sulit dihindari adalah ketika perusahaan tersebut jatuh pailit berdasarkan putusan pengadilan. Pailit merupakan suatu keadaan dimana debitur tidak mampu lagi untuk melakukan pembayaran-pembayaran terhadap utang-utang dari para krediturnya.

Dalam Undang-Undang tidak menentukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai akibat tunggal atas pailit. Tetapi dalam praktek yang sering terjadi, apabila suatu perusahaan dinyatakan pailit, maka dampak buruk selalu terjadi terhadap pekerja/buruh. Dimana pada pekerja/buruh dapat dilakukannya pemutusan hubungan kerja. Dalam ketentuan Pasal 165 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit, tetapi apabila suatu perusahaan dinyatakan pailit maka pihak pengusaha tidak mempunyai kewenangan terhadap harta kekayaannya. Kewenangan terhadap harta kekayaan pailit pengusaha berpindah kepada kurator.

Dalam Undang- undang Ketenagakerjaan tidak dijelaskannya tugas dan kewenangan dari kurator serta prosedur pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh apabila perusahaan dinyatakan pailit. Berdasarkan pemikiran yang telah diuraikan diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah prosedur pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh disebabkan perusahaan dinyatakan pailit? Serta bagaimanakah hak-hak normatif pekerja/buruh pada perusahaan yang dinyatakan pailit menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?

Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja Terhadap Pekerja Disebabkan Perusahaan Dinyatakan Pailit .Dalam hal prosedur pemutusan hubungan kerja, penyusun akan mengaitkan terlebih dahulu dengan kurator dalam perusahaan yang dinyatakan pailit dan setelah itu prosedur pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja disebabkan perusahaan dinyatakan pailit. Pemutusan hubungan kerja pada perusahaan yang dinyatakan pailit tidaklah dilakukan oleh pihak pengusaha, dalam hal perusahaan dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga, maka pada saat itu juga segala yang berhubungan dengan harta perusahaan akan menjadi tanggung jawab kurator yang diangkat oleh pengadilan dengan diawasi oleh seorang Hakim Pengawas. Kedudukan pengusaha selaku debitor pailit digantikan oleh kurator selama proses kepailitan berlangsung mengacu kepada dua Undang-undang yaitu Undang –Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kurator dapat melakukan pemutusan hubungan kerja. Hal tersebut dipertegas dengan penjelasan Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Pembayaran Utang, yang menyatakan bahwa, kurator dapat memberhentikannya dengan mengindahkan jangka waktu menurut persetujuan dan ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja. Kurator tetap berpedoman pada peraturan Perundang- Undangan dibidang ketenagakerjaan Perusahaan yang dinyatakan pailit dapat dilanjutkan usahanya oleh kurator, hal ini seperti ketentuan dalam Pasal 104 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Sehingga kedudukan kurator pada sebuah perusahaan yang dinyatakan pailit adalah sebagai pihak pengusaha.

Prosedur pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh disebabkan perusahaan dinyatakan pailit sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah sebagai berikut:

1. Pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan terlebih dahulu (Bipartite).
2. Apabila musyawarah mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak.
3. Tetapi apabila dalam musyawarah perundingan tidak mencapai kesepakatan maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase, dalam waktu 7 hari para pihak tidak menetapkan pilihan maka pihak instansi melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.
4. Penyelesaian melalui mediasi ditengahi oleh seorang mediator yang bertugas untuk memberikan anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih dan membantu membuat perjanjian bersama apabila telah tercapai kesepakatan antara pihak yang berselisih.
5. Penyelesaian melalui konsiliasi yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang bertugas untuk melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih.

6. Penyelesaian melalui arbitrase merupakan penyelesaian di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.
7. Apabila dalam penyelesaian secara mediasi maupun konsiliasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial sedangkan penyelesaian secara arbitrase baik sedang atau telah diselesaikan tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial melainkan pada Mahkamah Agung.
8. Pengajuan permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja, dijelaskan pada Pasal 152 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu: Ayat (1) permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Ayat (2) permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industri apabila telah dirundangkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) Ayat (3) penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundangkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Putusan PHI dianggap berkekuatan hukum apabila salah satu pihak tidak mengajukan kasasi atas putusan penyelesaian lembaga industri tingkat pertama dan apabila diajukannya kasasi maka hakim kasasi pada Mahkamah Agung telah memutus permohonan kasasi.

Pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh bukan merupakan sebagai akibat tunggal atas pailitnya suatu perusahaan. Undang-Undang tidak menentukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagai akibat tunggal atas pailit. Semua pihak harus mengupayakan agar jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja. Hal ini sesuai dengan bunyi Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja harus dengan memperhatikan Tingkat loyalitas pekerja/buruh kepada perusahaan, masa kerja, jumlah tanggungan pekerja/buruh yang akan di putuskan hubungan kerja. Hak-hak Normatif Pekerja/buruh Pada Perusahaan Yang Dinyatakan Pailit Menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dalam hal upah buruh menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah menjadi prioritas pertama yang harus dibayarkan tanpa syarat apapun karena hal ini langsung berhubungan dengan nasib dan hidup dari pekerja/buruh dan keluarga.

Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena perusahaan mengalami kepailitan mempunyai hak-hak yang harus dipenuhi oleh pihak perusahaan. Hal ini berdasarkan Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh karena perusahaan pailit dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja

sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3), dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Pesangon terhadap pekerja/buruh pada perusahaan yang dinyatakan pailit merupakan hal yang diistimewakan. Pekerja/buruh merupakan kreditur preference yaitu hak yang harus didahulukan, seperti yang diterangkan dalam Pasal 95 ayat 4 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pesangon terhadap pekerja/buruh ini dibayarkan setelah adanya pemutusan hubungan kerja secara definitif yaitu setelah adanya akta pendaftaran pemutusan hubungan kerja kepada Pengadilan Hubungan Industrial setempat. Sehingga perhitungan upah terakhir adalah setelah adanya akta pendaftaran pemutusan hubungan kerja dari Pengadilan Industrial setempat. Hak yang harus didahulukan yang disebutkan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan tentunya adalah hak yang harus didahulukan sebagaimana yang diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

Hak istimewa dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata adalah yang diberikan kepada kreditur lainnya karena piutang tersebut, kreditur preferens dibedakan antara kreditur preferens terhadap barang-barang tertentu yang penjualannya dilakukakan atas ijin hakim dan kreditur preferens umum yang merupakan hak keistimewaan berikutnya setelah hak preferens atas barang – barang tertentu. Dalam ketentuan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang disebabkan karena pailit, hak-hak normatif yang didapatkan tidak terpaut pada hak-hak normatif pekerja/buruh yang tercantum dalam undang-undang ketenagakerjaan, sebab hal tersebut turut dipengaruhi oleh adanya kreditur preferens lainnya yang terdapat dalam perusahaan yang dinyatakan pailit, sehingga baru dapat dipastikan berapa jumlah pesangon yang dapat diterima. Ketentuan ini dipertegas daam Pasal 1138 Kitab Undang-undang Hukum Perdata yang mengatur bahwa hak-hak istimewa dari kreditur preferens atas barang-barang tertentu lebih didahulukan pemenuhannya daripada hak-hak istimewa mengenai seluruh barang, baik uang bergerak maupun yang tidak bergerak.

Berdasarkan Pasal 1139 Kitab Undang-undang Hukum Perdata piutang-piutang yang harus didahulukan atas barang-barang tertentu, hak atas upah pekerja/buruh berada pada urutan ke – 5, yaitu berupa biaya pekerjaan suatu yang harus dibayar kepada pekerjaannya. Sedangkan dalam Pasal 1149 Kitab Undang-undang Hukum Perdata Piutang-piutang yang harus didahulukan atas barang bergerak dan barang tidak bergerak, upah pekerja menduduki urutan ke-4, apabila yang menjadi subjek hutang adalah bank dimana bank juga mempunyai hak preferens maka urutan hak yang harus didahulukan tunduk pada Peraturan Pemerintah Nomor 68 Tahun 1996 tentang Likuidasi Bank dalam Pasal 23 dimana hak atas upah pekerja/buruh menduduki urutan pertama, dengan demikian sektor perbankan terdapat perubahan yang sangat menguntungkan bagi pekerja/buruh yaitu dengan ditetapkan upah pekerja/buruh yang terutang sebagai hak preferens yang utama dengan mengesampingkan ketentuan Pasal 1139 dan 1149 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, dimana ketentuan yang demikian tidak diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

Kesimpulan

Berdasarkan apa yang telah dijelaskan di atas penyusun dalam hal ini memberikan kesimpulan bahwa, prosedur pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh disebabkan perusahaan dinyatakan pailit berpedoman pada ketentuan Pasal 165 Undang-undang Nomor

13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh disebabkan perusahaan dinyatakan pailit dilakukan oleh pihak kurator.

Pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan PHI. Pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan secara mufakat oleh kurator dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (bipartite) apabila gagal maka dapat dilanjutkan dengan cara Tripartite dengan cara salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan seperti Dinas Tenaga Kerja (Disnaker), kemudian akan ditawarkan penyelesaian secara konsiliasi atau arbitrase tapi apabila dalam 7 hari kerja tidak ada keputusan maka akan dilimpahkan pada mediator. Apabila upaya ini gagal maka diselesaikan pada Pengadilan Hubungan Industrial. Hak-hak normatif pekerja/buruh pada perusahaan pailit menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat 2, uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 3 dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat 4 dan harus didahulukan pembayarannya dari utang yang lain. Ketentuan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang disebabkan karena pailit, dalam hal hak-hak normatif yang didapatkan tidak sepenuhnya seperti yang tercantum dalam undang-undang ketenagakerjaan, sebab hal tersebut turut dipengaruhi oleh adanya kreditur preferens lainnya yang terdapat dalam perusahaan yang dinyatakan pailit, sehingga baru dapat dipastikan berapa jumlah pesangon yang dapat diterima.

Saran Ketika Perusahaan jatuh pailit, pemutusan hubungan adalah langkah terakhir apabila telah gagal dilakukannya upaya pencegahan. Dalam hal pemutusan hubungan kerja terhadap hak-hak pekerja/buruh haruslah dapat dipertimbangkan mengenai loyalitas kerja pekerja/buruh terhadap perusahaan, masa kerja pekerja/buruh, serta tanggungan dari pekerja/buruh dan adanya kreditur preferens lainnya harus ikut dipertimbangkan.

Daftar Pustaka

- Buku-buku Amiruddin dan Zainal Asikin, Pengantar metode Penelitian Hukum, Cet.ke 6 PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2012
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan Indonesia,
- Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-undang Nomor 37 Tahun 2004, tentang Kepailitan dan Penundaan Pembayaran Utang Indonesia,
- Zaeni Asyhadie Hukum Kerja, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008.